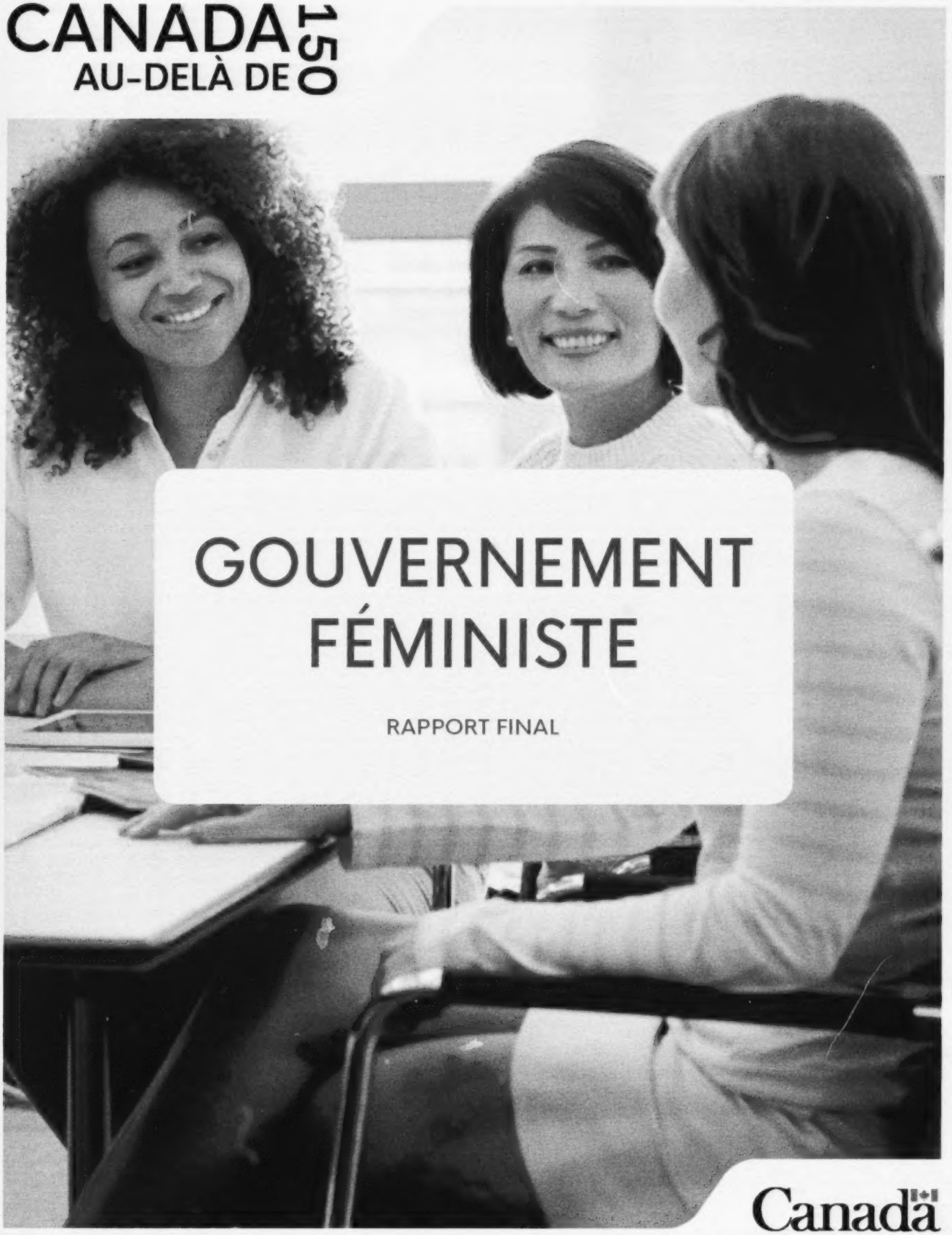
CANADA 150
AU-DELÀ DE



# GOUVERNEMENT FÉMINISTE

RAPPORT FINAL

Canada

# GOUVERNEMENT FÉMINISTE

Ce document ne représente pas une position de politique officielle du gouvernement du Canada. Plutôt, il tient compte du travail d'un sous-groupe de nouveaux fonctionnaires qui ont participé à Canada au-delà de 150, un programme de formation professionnelle coparrainé par le Bureau du Conseil privé et Horizons de politiques Canada. Ce programme a été conçu afin de soutenir le développement de nouveaux fonctionnaires et à favoriser un changement de culture au sein de la fonction publique. Les participants ont été invités à utiliser des outils de prospective, de pensée créatrice, et de mobilisation pour explorer les enjeux de politique relatives à la diversité et à l'inclusion.

# PRÉSENTATION

Les membres de l'équipe du gouvernement féministe proviennent de l'ensemble de la fonction publique et de diverses disciplines, notamment des domaines de la politique, des communications, du droit et des sciences. En commençant notre travail, nous savions que l'égalité entre les sexes représentait toujours un défi pour le Canada. Par exemple, malgré des niveaux de scolarisation figurant parmi les plus élevés des pays de l'OCDE[1] et l'augmentation des taux d'emploi chez les femmes depuis les 30 dernières années[2], l'écart de rémunération entre les sexes demeure[3]. Il y a encore très peu de femmes en politique, dans les conseils d'administration et dans les postes de pouvoir. La violence fondée sur le sexe continue d'être un problème; les femmes sont 20 % plus susceptibles d'être victimes de violence que les hommes, après la prise en compte de tous les facteurs[4]. Certains groupes, tels que les femmes handicapées, les femmes autochtones, les femmes immigrantes, les réfugiées et les femmes vivant dans des zones rurales, sont encore plus vulnérables. Les femmes LGBTQ2 et les personnes trans et non binaires courent également un plus grand risque de discrimination, de marginalisation et de violence.

« Nous devons trouver comment bâtir une société véritablement équitable, sinon le déséquilibre persistera. Cela dépend du gouvernement, et de la société civile; c'est à chacun d'y réfléchir. »
– Intervenant du gouvernement féministe

1 https://data.oecd.org/eduatt/adult-education-level.htm#indicator-chart
2 https://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015009-eng.htm
3 http://www.macleans.ca/society/pay-equity-statistics-canada/
4 http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2013001/article/11766/11766-1-eng.htm

Plusieurs gouvernements étrangers et canadiens reconnaissent l'importance de l'égalité et de l'équité entre les sexes, et prennent des mesures, par exemple en utilisant l'analyse comparative entre les sexes dans l'élaboration des politiques, des programmes et des budgets.

Les problèmes touchant les femmes ainsi que les personnes trans et non binaires continueront de changer, et le gouvernement et la société devront réagir.

Voilà ce que l'équipe du gouvernement féministe a étudié lors de son travail pour le programme Canada au-delà de 150.

# CHEMINEMENT AVEC NOS PARTENAIRES

La participation des intervenants était particulièrement importante pour l'équipe du gouvernement féministe à titre d'outil d'apprentissage essentiel et technique.

Nous avons rencontré plus de 50 experts, universitaires, intervenants communautaires et organisations non gouvernementales des quatre coins du Canada, ainsi que des collègues de la fonction publique. Nous avons profité de ces activités pour en apprendre sur les questions féministes d'importance pour nos intervenants, ainsi que pour co-créer nos interventions et propositions de politique.

Nos entrevues et nos processus de co-création ont compris la prise en compte de divers points de vue et la participation de diverses personnes, notamment dans le cadre de séances de co-création avec des intervenants LGBTQ2, des personnes de couleur ou des personnes les représentant.

# PREMIÈRES ACTIVITÉS : SONDAGE CULTUREL

Comme notre travail était axé sur l'inclusion, nous avons ressenti le besoin d'obtenir des points de vue d'enfants et de jeunes et d'avoir une idée de ce que le féminisme et le gouvernement féministe signifient pour eux. Nous avons choisi de faire un sondage culturel simple en posant quelques questions ouvertes. Bien qu'il ait été difficile d'atteindre notre public cible, nous avons obtenu des réponses significatives à notre sondage. Nous avons posé quelques questions sur Twitter :

**Quel rôle joue le féminisme dans votre vie quotidienne?**

« Cela m'aide à porter un regard compatissant sur l'humanité, à prôner l'égalité pour tous sur tous les fronts et encourage ma pensée critique. #gouvfem »

« C'est devenu un mode de vie... une façon de me mettre au défi (de rester conscient de mes privilèges) et de mettre mon environnement au défi de trouver des voies possibles de changement. »

**À quoi ressemble une société avec un gouvernement féministe?**

« Un #gouvfem dans un #canadaaudelade150 serait celui qui incorpore l'intersectionnalité dans tous les niveaux de prise de décision ».

« Eh bien, un #GouvFem dans un #Canadaaudelade150 serait #inclusif et #accessible pour tous les citoyens. Il serait également axé sur les résultats à long terme. »

# ENTREVUES

Nous nous sommes d'abord concentrés sur les intervenants aux quatre coins du pays qui sont souvent exclus des conversations nationales sur des questions importantes pour les femmes et les personnes trans et non binaires. Ces premières interactions étaient moins structurées, pour permettre aux intervenants de nous donner leurs points de vue sur le thème du gouvernement féministe, de nous dire leurs principales préoccupations et de communiquer ce qu'ils considéraient comme de futurs défis.

Les intervenants nous ont ouvertement fait part de leurs points de vue sur des questions comme le harcèlement en ligne et en milieu de travail; l'intersection de la race, du sexe et de la prestation des services publics; le besoin que plus de femmes accèdent à des postes de direction (en particulier dans les domaines des STIM et de la police); le rôle des hommes dans la prévention de la violence sexiste; et le potentiel des femmes en tant que championnes des valeurs et institutions démocratiques. Les intervenants, en particulier ceux de Winnipeg, ont souvent soulevé la question des femmes et des filles autochtones assassinées ou portées disparues comme étant un problème permanent.

Les intervenants autochtones de l'équipe ont également souligné le rôle de la communauté et des éléments de la culture autochtone qui pourraient avoir une incidence sur les approches et les politiques du gouvernement féministe et favoriser le bien-être des Canadiens.

« Nous faisons tous partie de la roue de la médecine : nous devons tous prendre soin de notre moi physique, mental, émotionnel et spirituel. Nous devons nous entraider. » – Intervenante du gouvernement féministe

# QU'EST-CE QU'UN GOUVERNEMENT FÉMINISTE?

L'équipe a décidé de ne pas créer de définition commune pour « gouvernement féministe », car la compréhension variait d'un participant à l'autre. Cela nous a profité, car nous avons pu observer des tendances sociales importantes et des problèmes qui auraient pu être négligés avec une approche plus définie. Cela nous a permis de tenir compte des principes sous-jacents d'un gouvernement féministe.

Au cours de notre cheminement Canada au-delà de 150, nous avons posé la question suivante aux organisations, aux fonctionnaires, aux Canadiens et aux nouveaux arrivants : « Qu'est-ce qu'un gouvernement féministe? »

## QUATRE PRINCIPES RESSORTENT DES RÉPONSES DE NOS INTERVENANTS.

**UN GOUVERNEMENT FÉMINISTE EST :**

### Inclusif

Il est sensible aux identités intersectionnelles et aux expériences des personnes qu'il sert. Un gouvernement féministe élabore et fournit des politiques, des programmes et des services d'une manière qui tient compte des contextes historiques, sociaux et politiques, ainsi que de l'incidence de l'identité ou de l'expression du sexe d'une personne, de sa race, de son handicap, de son âge, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial ou de sa religion.

Cette approche reconnaît et s'arrête à l'expérience de la discrimination fondée sur différents aspects de l'identité. Les exemples incluent le modèle d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) utilisé dans l'ensemble du gouvernement, ainsi que l'approche utilisée tout au long de ce projet.

### Axé sur les gens

Il aide les personnes à réaliser leur potentiel en offrant des programmes et des services cadrant avec leurs besoins et leurs expériences.

### Accessible

Il va à la rencontre des gens, là où ils sont, et cherche à rendre les services et les programmes plus accessibles et à faciliter la participation à la société et à l'économie. Pour le Canada, cela signifie de créer des politiques et des programmes qui reflètent ses responsabilités en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

### Collaborative

Il encourage une plus étroite collaboration entre tous les niveaux de gouvernement, le secteur privé et les citoyens.

# CO-CRÉATION ET ÉTABLISSEMENT D'UNE ORIENTATION DE PROJET ET DES INTERVENTIONS

Sur base de notre travail de prospective passé, nous avons élaboré des scénarios futurs plausibles afin de les communiquer à nos intervenants et de cerner les occasions et les défis politiques. Après plusieurs séances, nous avons jugé que le manque de services disponibles répondant aux besoins des communautés marginalisées était un problème important, menant finalement à une discussion plus approfondie sur les défis auxquels se heurtent les femmes immigrantes et réfugiées.

Bien que les principaux défis relevés incluent l'équité salariale et l'autonomie financière, plusieurs intervenants ont indiqué que certains programmes et politiques s'adressant aux nouvelles arrivantes ne répondaient pas aux besoins individuels des clientes, et beaucoup de femmes estimaient qu'elles manquaient encore d'information pour prendre des décisions éclairées sur leurs droits et leur sécurité, leur emploi et leur situation familiale.

> « Nous avons besoin d'un système adapté à l'expérience des immigrants et qui s'éloigne de la création d'un système culturel binaire, canadien ou traditionnel. » – Intervenant du gouvernement féministe

L'établissement, la dynamique du pouvoir, l'éducation et l'accès à des débouchés professionnels, et le besoin de réseaux personnels à l'arrivée ont tous été présentés comme des défis pour les femmes nouvellement arrivées. Cela nous a amené à voir un besoin potentiel de tenir compte des circonstances de l'immigration dans nos interventions.

L'équipe a décidé de mettre l'accent sur « la réduction du nombre de femmes immigrantes et réfugiées qui n'utilisent pas pleinement leurs qualifications et compétences dans leur vie professionnelle au Canada ».

Pour aller de l'avant, nous avons gardé à l'esprit les commentaires de nos intervenants à propos de l'importance que revêtent l'autonomisation communautaire et les services d'établissement locaux pour les nouveaux arrivants.

Par exemple, si la méfiance vis-à-vis de l'autorité du gouvernement peut constituer pour les réfugiés un obstacle à l'utilisation des services offerts, la bonne information ou les diverses formes de soutien peuvent aider à mettre les nouveaux arrivants en confiance. Tous ces commentaires nous ont indiqué que nos principes de gouvernement féministe (inclusif, axé sur les gens, accessible et collaboratif) seraient au cœur de nos interventions.

# INTERVENTIONS DE POLITIQUE

La population canadienne née à l'étranger pourrait atteindre 30% d'ici 2036[5]. Bien que les femmes immigrantes et réfugiées présentent des niveaux de scolarité plus élevés que les femmes nées au Canada, elles gagnent moins que ces dernières. Elles sont également plus susceptibles d'occuper des emplois qui, de par leurs exigences, ne cadrent pas avec leur niveau de scolarité, et de vivre dans des ménages à faible revenu[6].

En travaillant avec nos intervenants, y compris avec ceux de l'intérieur de l'administration publique, l'équipe du gouvernement féministe a élaboré une intervention primaire, soit un Centre de talent féministe, à l'intention des nouveaux arrivants des groupes suivants : femmes et personnes trans et non binaires. L'équipe a également mis au point les deux interventions suivantes pour cette population, qui pourraient être gérées par l'entremise du centre : l'Obligation à impact social pour l'avancement professionnel des nouveaux arrivants (Social Impact Bond for Newcomer Career Advancement) et le nouveau Soutien aux entrepreneures immigrantes et réfugiées (Support for Immigrant and Refugee Entrepreneurs).

---

5 http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.htm
6 http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14217-fra.htm

# CENTRE DE TALENT FÉMINISTE POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Bien que des services de logement communautaire existent et que ce travail ait été reconnu par un nombre d'intervenants, nous avons constaté un désir de soutien accru pour les femmes et d'ouverture à de nouveaux modèles de prestation. Cela comprenait des représentants d'organisations qui fournissent des services d'établissement.

Comme intervention, nous proposons le concept de « centres de talents pour les nouveaux arrivants », qui pourrait être conçus pour soutenir les femmes, les personnes trans et non binaires tout au long de leurs parcours d'établissement, et les aider dans leur vie sociale et économique. Conformément à nos principes de gouvernement féministe, les services et les programmes de ces centres seraient accessibles aux nouveaux arrivants qui sont des femmes ou des personnes trans ou non binaires.

> « L'éducation et l'autodétermination vont de pair; il est nécessaire de s'attaquer à l'isolement social des groupes vulnérables ».
> - Intervenant du gouvernement féministe

## Conception

En utilisant une approche pangouvernementale, le gouvernement du Canada agirait comme un partenaire de financement, une force unificatrice et un collaborateur vis-à vis des prestataires de services, et ce, pour améliorer l'accès aux services d'établissement.

Ces centres pourraient simplifier radicalement l'accès aux services des façons suivantes :

- grâce à une présence physique et en ligne pour améliorer l'accès des personnes qui sont handicapées ou qui habitent dans les régions rurales et éloignées;
- grâce à des conseillers virtuels ou réels qui pourraient aider les nouveaux arrivants à utiliser les services;
- grâce à la collaboration entre les administrations, les partenaires communautaires et les immigrantes et réfugiées qu'ils servent;
- grâce à l'écoute active et l'empathie dans les activités et l'élaboration de programmes; et,
- en rencontrant les clients, là où ils sont, en fonction de leurs besoins, en particulier les personnes réfugiées et les victimes de violence (p. ex. en utilisant des espaces souples et sûrs déjà disponibles dans la communauté).

Les centres créeraient également un sentiment de communauté et d'appartenance en invitant les nouveaux arrivants et les anciens clients à participer à la gestion du centre ainsi qu'aux activités de renforcement de l'esprit de communauté.

Le modèle de gouvernance pourrait permettre à ce groupe de jouer un rôle de leadership auprès des partenaires communautaires et du gouvernement, ce qui favoriserait la création de réseaux sociaux et professionnels plus vastes pour les nouveaux arrivants.

# OBLIGATION À IMPACT SOCIAL POUR L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Des emplois de qualité présentent des avantages économiques et sociaux pour les immigrantes et les réfugiées. Occuper un niveau supérieur à celui des « emplois de survie » empêche la déqualification et peut conduire à des salaires plus élevés, tout en permettant l'établissement de réseaux professionnels et sociaux et en favorisant le bien être.

## Vision

Le gouvernement du Canada pourrait promouvoir le soutien aux nouveaux arrivants ayant divers niveaux de compétences et de capacités, et établir des moyens pour les employeurs de poursuivre leur formation professionnelle avec des incitatifs financiers.

Une approche utilisant les obligations à impact social (OIS), ciblant les petites et moyennes entreprises, pourrait promouvoir deux résultats :

Embauches initiales : Les employeurs collaborent avec des tiers (agences d'emploi par exemple) pour préparer et jumeler des personnes avec des offres d'emploi.

Mobilité verticale en emploi : Les employeurs faciliteraient les possibilités d'apprentissage liées au travail afin que les personnes puissent être « jumelées » avec des emplois hautement spécialisés, transformant ainsi les postes de débutants en plateformes de lancement pour des parcours de carrière attrayants.

## Comment?

Dans le cadre du modèle d'OIS, le gouvernement et les employeurs, avec la contribution des représentants des employés et des agences d'emploi, se mettraient d'accord au préalable sur ce à quoi ressemblerait une « embauche initiale » ou une « promotion » réussie. Une valeur financière serait attribuée à chaque résultat, et un évaluateur tiers ferait un suivi des résultats positifs.

Les partenariats basés sur les obligations à impact social avec les employeurs des petites et moyennes entreprises pourraient permettre aux nouveaux arrivants de progresser dans leur carrière.

# SOUTIEN AUX ENTREPRENEURES IMMIGRANTES ET RÉFUGIÉES

Grâce au modèle du centre de talent, le gouvernement du Canada a une occasion unique de positionner le Canada comme un pays favorable aux entrepreneurs en reconnaissant les compétences et les réseaux qu'apportent les femmes immigrantes et réfugiée ainsi que les personnes trans et non binaires. Dans le cadre de l'établissement, les aider à transformer ces atouts en occasions d'affaires profiterait aux nouveaux arrivants d'aujourd'hui et pourrait les aider à composer avec les changements touchant la nature du travail.

Les nouvelles technologies créent un environnement commercial mondial plus interconnecté et conduiront probablement à une croissance du travail à distance et transnational. Grâce à la technologie, la diminution des ententes traditionnelles en matière d'emploi pourrait faciliter la croissance de l'économie « à la demande ».

## Vision

La vision a deux volets :

1) Le gouvernement du Canada étudierait comment élaborer et offrir une formation professionnelle qui serait destinée aux nouveaux arrivants, en particulier aux réfugiés, et qui reconnaîtrait leur potentiel et appuierait l'entrepreneuriat et le travail non traditionnel.
2) Les nouveaux arrivants au Canada seraient reconnus pour leur potentiel entrepreneurial par l'entremise des programmes fédéraux.

## Comment?

Nous devons en faire davantage pour comprendre comment le Canada pourrait soutenir les entrepreneurs nouvellement arrivés en offrant de la formation professionnelle et en veillant à ce que les programmes d'entrepreneuriat ne les excluent pas. Ces démarches devraient considérer que, compte tenu de la nature changeante du travail, les nouveaux arrivants peuvent vivre et travailler au Canada tout en tirant parti des réseaux locaux et mondiaux. Par exemple, la population de nombreux pays est dispersée dans le monde entier, ce qui pourrait offrir de nouvelles possibilités de collaboration ou de nouveaux marchés pour les entrepreneurs au Canada.

Les incubateurs d'entrepreneurs, par l'entremise des centres de talent proposés pour les nouveaux arrivants, pourraient offrir aux femmes immigrantes et réfugiées des occasions d'acquérir des compétences entrepreneuriales (p. ex. culture financière, droit fiscal et formation en affaires) ainsi que des possibilités de mentorat et de financement. Les incubateurs pourraient également établir des liens entre ces nouveaux arrivants et d'autres réseaux de soutien liés aux centres (p. ex. soutien communautaire en santé mentale, garde d'enfants et formation linguistique).

# L'EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE

Faciliter l'apprentissage des participants est un élément clé de ce projet. Tandis que l'équipe a bénéficié de ses apprentissages sur les technologies collaboratives, les approches de prospective, les renseignements d'affaires, la pensée créatrice et les interventions stratégiques visant à protéger l'avenir, notre travail revenait toujours aux principes fondamentaux du gouvernement féministe : être inclusif, axé sur les clientes, accessible et collaboratif.

# CONCLUSION

Comment pouvons nous mettre en œuvre ces principes et tirer parti du travail que nous avons accompli dans le cadre du programme Canada au-delà de 150? Dès la mise sur pied de nos interventions, la pensée créatrice axée sur la mobilisation pourrait jouer un rôle, en particulier pour mettre en place des politiques répondant précisément aux besoins des Canadiens. En travaillant avec nos intervenants pour établir notre objectif et élaborer nos interventions, nous avons vu les avantages potentiels de la cocréation avec les communautés marginalisées et leurs intervenants.

Si nous pouvons nous mobiliser rapidement et souvent, nous pouvons construire une confiance au fil du temps et bénéficier de points de vue qui ne nous sont pas toujours disponibles, dans le cadre de l'élaboration de politiques. Bref, nous avons besoin de temps pour mettre en place un bon gouvernement féministe.

# GOUVERNEMENT FÉMINISTE

- ÉQUIPE -

Véronique Asselin

Aleena Esmail

Sara Gold

Jennifer Jackson

Lidija Malic

Amanda Popowicz-Soni

Andreia Santos

Ahlam Taboun

Lucie Verreault

Greg White

- FACILITATRICES -

Sarah Evans

Dione Scott



CANADA 150
AU-DELÀ DE